IMPLEMENTACIÓN DE LA MODALIDAD B-LEARNING EN PROCESOS DE CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIA COMO ESTRATEGIA DE FORMACIÓN EMPRESARIAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA-

Belkis Rosmild Molano zapata
Est. Maestría E-Learning

Director: Doctora
Adriana Inés Ávila Zárate

Evaluador: Doctor
Miguel Francisco Crespo Alvarado

Doctora Maria Piedad Acuña Agudelo
Coordinadora académica maestría E-Learning

“En esta nueva sociedad, el cambio educativo debe producirse a nivel de actitudes y no sólo de aptitudes.”

(Alejandro Piscitelli)

unab
VICEJADA MINEDUCACIÓN

Problema

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA

Cuenta con programas: 1. Formación Titulada 2. Formación complementaria

La deserción de modalidad virtual corresponde al 74%

Modalidad de Formación: Presencial, virtual y a distancia

La deserción de la modalidad presencial corresponde al 40%

Problema

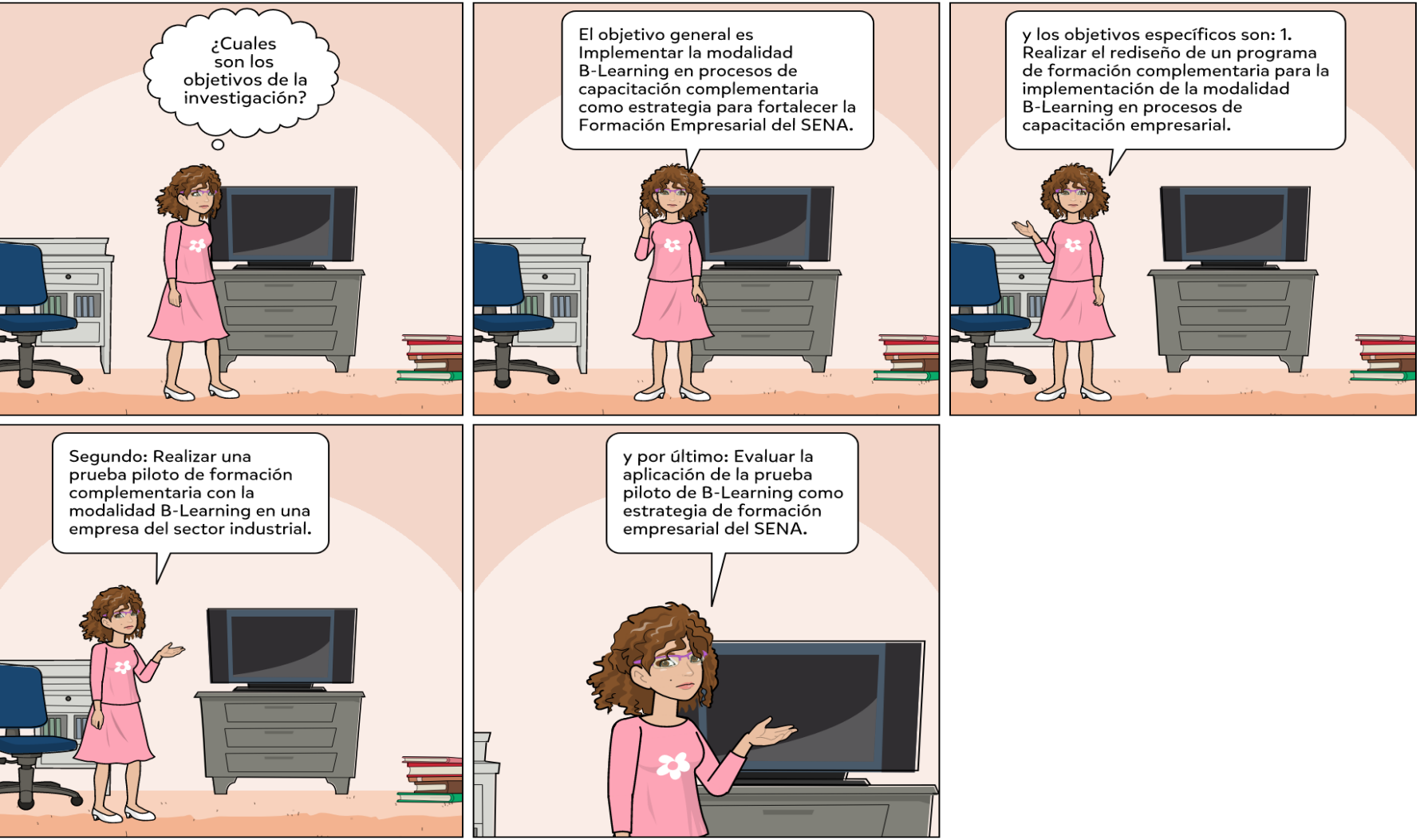
Cultura de formación

de los Colombianos-

¿De qué manera la modalidad B-Learning se constituye en una estrategia para fortalecer los procesos de formación complementaria que imparte el SENA para los Empresarios?

Necesidades de capacitación para trabajadores de las empresas con diferentes sedes en la región o el país

Objetivos


¿Cuales son los objetivos de la investigación?
El objetivo general es Implementar la modalidad B-Learning en procesos de capacitación complementaria como estrategia para fortalecer la Formación Empresarial del SENA.
y los objetivos específicos son: 1. Realizar el rediseño de un programa de formación complementaria para la implementación de la modalidad B-Learning en procesos de capacitación empresarial.
Segundo: Realizar una prueba piloto de formación complementaria con la modalidad B-Learning en una empresa del sector industrial.
y por último: Evaluar la aplicación de la prueba piloto de B-Learning como estrategia de formación empresarial del SENA.

Estado del arte

ESTADO DEL ARTE

1. FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

Centro Iberoamericano para el desarrollo del conocimiento de la formación profesional. CINTERFOR Uruguay

1 Promoción de la formación para el trabajo

2 . Aplicación de Tecnologías de la información y la comunicación para la formación.

2. FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN COLOMBIA

Legislación colombiana Ley 1064 de 2006: E ducación para el trabajo y el desarrollo humano.

3. SENA-FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Misión Institucional

4. E-LEARNING - B-LEARNING

Aprendizaje virtual

Aprendizaje combinado

created with www.bubbl.us

Diseño metodológico

capacitaciones vitelsa
Vitelsa Bogota
Vitelsa Pacifico
visa medellin
cimex
Hablando: visa medellin

NORMAS
Ley 361 1.997 Integración social de las personas con limitaciones
Ley 378 1.997 Servicios de salud en el trabajo
Ley 436 1.998 Utilización de asbesto en condiciones de seguridad
Res 2569 1.999 Enfermedad profesional
Res 612 1.000 Asignación de las funciones de los jefes de certificación de invalidez

Diseño Metodológico

Investigación cuantitativa. Fuentes utilizadas de tipo primario y secundario. Técnicas de recolección de información a través de los requerimientos de la empresa.

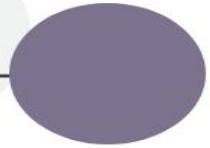
PRIMERA FASE

Verificación de los programas de formación.

SEGUNDA FASE

Ejecución prueba piloto

TERCERA FASE



Evaluación prueba piloto

Resultados obtenidos

Fases propuesta modalidad B-Learning

Fase 1. Construcción del proceso.

Fase 2. Estructuración administrativa y normativa de la modalidad B-Learning

Fase 3. Definición diseños curriculares por red de conocimiento.

Fase 4. Elaboración del desarrollo curricular.

Fase 5. Publicación de la oferta con modalidad B-Learning

Fase 6. Sensibilización y socialización a empresarios

Fase 7. Acuerdos Institucionales

Fase 8. Desarrollo de la formación con modalidad B-Learning

Fase 9. Evaluación y retroalimentación del proceso formativo y administrativo.

PROPUESTA B-LEARNING

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

1. De acuerdo con los resultados de la investigación, la modalidad B-Learning es una estrategia efectiva de capacitación complementaria para los empresarios del país.

2. Como resultado del proceso efectuado se evidenció: Aceptación de los colaboradores de la empresa hacia la formación; se obtuvo un 22% de deserción

Conclusiones

3. Motivación del empresario al uso de tecnología para los procesos de la empresa, destacando el desarrollo del plan de capacitación de los trabajadores con modalidad B-Learning.

4. Realizado el proceso de diseño curricular del programa de formación objeto de la investigación, se evidenció que no se requiere cambio en la estructura del diseño para implementar la modalidad B-Learning.

Conclusiones

5. La efectividad del proceso de formación depende de la participación activa del empresario ya que se requiere generar un cambio en procesos de planeación de la formación.

6. Como recomendación se sugiere al SENA incluir la modalidad B-Learning dentro de sus procesos formativos.

Referencias Bibliográficas

Estévez, J., Castro, J., & Rodríguez, J. (2015). La educación virtual en Colombia: exposición de modelos de deserción. *Revista de Innovación Educativa, 7(1)*.

Guzer, B., & Canera, H. (2014). The past, present and future of blended learning: an in depth analysis of literature. *Procedía - Social and Behavioral Sciences, 116* , 4596 – 4603.

Lupion, P., & Rama, C. (2010). *La Educación Superior a Distancia en América Latina y el Caribe.* Unisul.

SENA. (2014). *Proceso gestión de formación profesional integral.* Obtenido de http://compromiso.sena.edu.co/documentos/docs_pdf/1406581534_GFPI-AN-003_Anexo_Orientaciones_Informacion_programa_y_Componente_Curricular_V03.docx.pdf

Siemens, G., & Leal, D. (2014). *Conectivismo: Una teoría de aprendizaje para la era digital.* Obtenido de http://clasicas.filos.unam.mx/files/2014/03/Conectivismo.pdf

¡GRACIAS!

@unab.online · @unab_online · @unab_online

unab
VIGILADA MINEDUCACIÓN